

Ahorre más mañana

Un plan simple para incrementar los ahorros previsionales

Investigación de Richard H. Thaler

El plan Ahorre Más Mañana permite a los empleados destinar una porción de sus aumentos salariales futuros a los ahorros previsionales.

En la última década, ha habido un rápido cambio entre los empleadores desde planes de beneficio definido a planes de contribución definida. Como resultado, los empleados tienen una responsabilidad mucho mayor sobre sus ahorros previsionales.

En los planes de beneficio definido, los beneficios previsionales dependen de cuánto tiempo ha trabajado un empleado para una compañía dada y de su salario al momento del retiro. Las firmas que usan estos planes están esencialmente ahorrando por sus empleados. Bajo los planes de contribución definida, que son mucho más fáciles de administrar para las compañías, los empleados deben tomar la iniciativa en unirse al plan. Los beneficios jubilatorios dependerán de cuánto decida contribuir el empleado y en cómo decida invertir ese dinero.

Mientras que planes de contribución definida tales como el 401(k) ofrecen una mayor flexibilidad para quienes se enrolan, diferentes estudios han encontrado que algunos empleados en firmas que sólo ofrecen planes de contribución definida contribuyen poco o nada a los planes.

Según Richard H. Thaler, profesor en la escuela de negocios de la Universidad de Chicago, “en la medida en que hemos migrado desde los planes de beneficio definidos hacia los planes de contribución definida, hemos dado la responsabilidad de las decisiones de enrolamiento y contribución a los individuos, muchos de los cuales no tienen experiencia en esta área. Ahora que los empleados tienen que ahorrar por sí mismos, muchos de ellos simplemente no lo están haciendo”.

Combinado con el permanente problema de la baja tasa de ahorro de los EE.UU., este cambio reciente hacia los planes de contribución definida significa que la mayoría de los trabajadores americanos de clase media van a estar incluso menos preparados para el retiro que antes.

Para atacar el problema de los ahorros previsionales inadecuados en los planes de contribución definida, Thaler y Shlomo Benartzi de la escuela Anderson de la UCLA, han desarrollado un plan llamado Ahorre Más Mañana (SMT por sus siglas en inglés), descrito en su reciente documento “Ahorre Más Mañana: Usando la economía del comportamiento para aumentar los ahorros de los empleados”¹.

Según Thaler y Benartzi, “nuestra meta era el diseñar un programa para ayudar a aquellos empleados que les gustaría ahorrar más, pero que carecen de la fuerza de voluntad para actuar en pos de ese deseo”.

¹ Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving”

Usando principios obtenidos de la psicología y de la economía del comportamiento, el plan les da a los empleados la opción de comprometerse hoy a aumentar su tasa de ahorro en el futuro. Una vez que los empleados se incorporan al sistema, se mantienen en él hasta que opten por salirse.

El plan SMT tiene cuatro componentes básicos. Primero, se les ofrece a los empleados el aumentar sus tasas de contribución aproximadamente tres meses antes de su próximo aumento salarial. Segundo, una vez que se unen, su contribución al plan se incrementa junto con su primer pago después del aumento. Tercero, su tasa de contribución continúa aumentando con cada aumento salarial hasta que la tasa de contribución alcanza un máximo preestablecido. Cuarto, el empleado puede optar por salirse del plan en cualquier momento.

La primera implementación del plan SMT ha arrojado resultados espectaculares. Las tasas de ahorro promedio para los participantes del plan SMT se han más que triplicado, desde un 3.5 por ciento a un 11.6 por ciento, en el curso de 28 meses.

Transformando los negativos en positivos

¿Qué es lo que hace que el plan SMT funcione? Para poder diseñar un plan de ahorro que sea tanto efectivo como fácil de usar, Thaler y Benartzi tomaron en cuantas varias obstrucciones mayores al ahorro.

Una razón de por qué los empleados no están ahorrando lo suficiente es el problema básico de definir cuánto ahorrar. De acuerdo con la teoría de los ahorros en el ciclo de vida, las personas deciden que nivel de consumo les gustaría durante el curso de sus vidas, y luego ahorran o piden prestado para alcanzar tal cantidad. La teoría sugiere que los individuos piden prestado cuando son jóvenes, debido a los menores ingresos en las etapas tempranas de sus carreras profesionales, y ahorran para el retiro durante los mejores años de su vida laboral.

Según Thaler, “identificar cómo alcanzar esta tasa de ahorro del ciclo de vida requiere el ser capaz de desarrollar una cantidad relativamente compleja de análisis económicos. La verdad es que, incluso para un economista, la mayoría de estos cálculos son bastante difíciles de realizar”.

El plan SMT ayuda a la gente a aproximarse a la tasa de ahorro del ciclo de vida si es que ellos son incapaces de lograrlo por si mismos.

Un segundo tema que impide el ahorro es el autocontrol. Según Thaler, “al invitar a los empleados a unirse unos meses antes de su aumento salarial, el plan se aprovecha de que para la mayoría de nosotros, nuestras intenciones de autocontrol acerca del futuro exceden nuestras implementaciones en el presente. Por ejemplo, dada la opción de empezar una dieta en tres meses más, mucha gente estará de acuerdo. Pero en la cena de hoy, el postre se ve muy bueno”.

Al desarrollar el plan, bs autores también trataron el tema de la procrastinación, que puede llevar a lo que los economistas se refieren como inercia. Por ejemplo, puede que incluso aquellos que toman parte activa en bs planes 401(k), nunca se preocupen de aumentar su tasa de ahorro en el tiempo, manteniendo estable su distribución de fondos

entre acciones y bonos. Al hacer los incrementos futuros automáticos, el plan elimina la necesidad de nuevas acciones adicionales o de autocontrol por parte del participante.

La razón de porque el plan SMT trabaja tan bien es porque la inercia es poderosa. Una vez que la gente se enrola en el plan, pocos van a optar por salirse. Cuando los empleados llegan al máximo de contribución, ellos continúan aportando el máximo hasta que soliciten (de forma activa) un cambio.

Según Thaler, “conocíamos gente que deseaba ahorrar más pero que nunca lo logró por culpa de la inercia. Por lo que pensamos, construyamos la inercia dentro del plan y hagámosla trabajar para nosotros”.

El último aspecto que obstruye el ahorro es la aversión a la pérdida, la tendencia de la gente a sopesar las pérdidas mucho más que las ganancias. Dado que el SMT está atado a los aumentos de sueldo, los participantes nunca ven disminuir su ingreso disponible, y por lo tanto hay una menor aversión a la pérdida percibida.

Ahorre más mañana en la práctica

El plan SMT se implementó por primera vez en 1998 en una compañía manufacturera de tamaño mediano. La compañía sufría de bajos niveles de participación en sus planes de contribución definida, así como también de bajas tasas de ahorro. Dado que la compañía no tenía un plan de beneficio definido, la gerencia estaba preocupada de que algunos de los trabajadores no estaban ahorrando lo suficiente para mantenerse luego del retiro. La compañía estaba limitada por las reglas de anti-discriminación del departamento del trabajo de los EE.UU. que restringen la proporción de beneficios que pueden ser pagados a los empleados de altos ingresos en la firma. Dado que los trabajadores de menores ingresos eran típicamente los que estaban ahorrando menos o nada, los ejecutivos no podían contribuir el máximo permitido a sus propios planes.

Con la ayuda de un consultor de inversiones, la compañía decidió los detalles específicos de como debía funcionar el plan. Se le ofreció a cada empleado de la compañía la oportunidad de reunirse con el consultor de inversiones. De los 315 participantes elegibles, todos menos 29 aceptaron la oferta de la reunión. Basándose en información del empleado, el consultor discutió qué tan grande podía ser económicamente posible el aumento en sus ahorros, y luego usó un software comercial para calcular la tasa deseada. Para los empleados reacios a adoptar incrementos importantes, el consultor limitó el aumento a un 5 por ciento.

De los 286 empleados que hablaron con el consultor, solamente 79 (28 por ciento) estaban dispuestos a aceptar su consejo. Para el resto de los participantes, el consultor les ofreció una versión del plan SMT, proponiéndoles que aumentaran sus tasas de ahorro en un 3 por ciento anual empezando con el próximo aumento salarial. Esto era un consejo bastante agresivo ya que los aumentos eran apenas mayores que esa cantidad. Los aumentos estaban programados para ocurrir en aproximadamente tres meses más. Con un aumento anual de un 3 por ciento, los empleados alcanzarían típicamente el máximo de contribución dentro de cuatro años.

El plan se volvió extremadamente popular entre los participantes. De los 207 participantes que no estaban dispuestos a aceptar el 5 por ciento de tasa de ahorro, 162 empleados

(78 por ciento) aceptaron el unirse al plan SMT. Virtualmente todos (98 por ciento) permanecieron en el plan luego de dos aumentos salariales y un 80 por ciento permanecieron en el plan por tres aumentos. Más aún, incluso aquellos que abandonaron el plan luego del segundo o tercer aumento, no redujeron sus tasas de contribución a los niveles originales, simplemente pararon los incrementos futuros a las contribuciones. Es decir, incluso aquellos trabajadores estaban ahorrando más de lo que ahorraban antes de unirse al plan.

Acumulando impulso

Varias implementaciones posteriores del plan SMT han tomado lugar desde que el estudio fue conducido por primera vez. Mientras que la primera compañía estaba dispuesta a gastar en contratar un consultor, implementaciones posteriores han resultado menos costosas. En tales casos, se les presentó el plan a los empleados a través de cartas, afiches en las cafeterías, y la ocasional lotería especial que les daba incentivos a unirse. Muchas de estas implementaciones recientes han usado un incremento de un 2 por ciento, de forma que mientras el aumento salarial del empleado es mayor a dicha cantidad, todavía tendrá más dinero disponible para consumo inmediato.

Según Thaler, “el plan es más efectivo con enrolamiento en persona, cuando hay una persona que puede ayudar al empleado a llenar la forma y tomarla de sus manos. Si el empleado debe enviar la forma por correo, las tasas de participación disminuyen”.

El interés por el plan ha ido en aumento rápidamente. Thaler y Benartzi están actualmente trabajando con el grupo Vanguard, una compañía de administración de inversiones, en implementar el plan SMT en las divisiones americanas de Koninklijke Philips Electronics N.V. Los autores también han mantenido discusiones con Hewitt Associates, una firma de consultoría y outsourcing que se enfoca en la administración de recursos humanos.

Thaler sugiere que algún día, el plan puede llegar a ser el procedimiento de operación estándar en la mayoría de los planes 401(k). Según Thaler, “estamos dando esta idea gratuitamente. Todo lo que pedimos es la información”.

Richard H. Thaler es profesor Robert P. Gwin de ciencias del comportamiento y economía en la escuela de negocios de la Universidad de Chicago.